

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia yang hidup di dunia ini pasti pernah melakukan suatu penundaan atau menunda. Namun terkadang individu melakukan penundaan hanya sekali, tetapi penundaan yang sekali itu bisa dikatakan dengan menunda-nunda bila individu selalu menunda sesuatu. Orang pernah melakukan penundaan tidak hanya di rumah saja seperti baju kotor dibiarkan menumpuk dan tidak segera dicuci. Dari contoh tersebut, pasti banyak dijumpai di rumah tangga masing-masing. Namun, penundaan tugas atau prokrastinasi kerja tidak hanya dijumpai di rumah tangga saja, tetapi di kantor-kantor seperti perusahaan atau instansi milik pemerintah misalnya ketika karyawan diberi tugas oleh pimpinannya tidak segera dikerjakan tetapi hanya diletakkan di atas meja, mengalihkan pada aktifitas lain yang tidak terkait dengan tugas, kadang kala sampai tugas dari atasan tersebut menjadi banyak karena gara gara individu tidak segera mengerjakannya tetapi hanya ditumpuk saja. Dalam kehidupan sehari-hari seringkali individu mengalami rasa enggan untuk melakukan sesuatu ataupun menunda-nunda mengerjakan sesuatu.

Dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi akhir-akhir ini selalu menanamkan suatu sikap dimana individu harus memiliki kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dalam bekerja, maupun dalam menyelesaikan tugas yang dijalani. Pentingnya bekerja secara tepat waktu, bertujuan agar perusahaan dapat

mencapai target yang telah ditentukan. Namun tidak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja dengan tepat waktu, sehingga perusahaan sering mengalami penurunan jumlah produksi, yang juga berdampak pada keterlambatan penyebaran hasil produksi.

Perasaan enggan yang diikuti dengan penundaan untuk mengerjakan tugas ini bersumber dari kondisi psikologis dalam diri individu, yang mendorongnya untuk menunda pekerjaan yang seharusnya segera dikerjakan. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi, yang secara sederhana berarti perilaku menunda. atau menangguhkan sebuah pekerjaan. Fenomena prokrastinasi terjadi hampir di setiap bidang dalam kehidupan. Menurut pendapat dari Steel (2007) mengkategorikan prokrastinasi dalam enam area, yaitu rumah tangga, keuangan, personal, social, pekerjaan, dan sekolah.

Belakangan ini seringkali dimuat berita mengenai maraknya para anggota PNS yang terlambat masuk kerja, atau bahkan sengaja untuk tidak masuk kerja. Media massa maupun media elektronik, semuanya sedang gencar-gencarnya melakukan pemberitaan berkaitan dengan masalah tersebut. Salah satu harian surat kabar yang memuat berita mengenai fenomena yang dilakukan oleh PNS ini adalah harian Solopos tanggal 2 Januari 2013, dengan judul “Hari pertama masuk kerja, 182 PNS absen”, yang isinya mengenai para PNS yang tidak hadir pada hari pertama masuk kerja dengan alasan dinas keluar kota.

Fenomena tersebut tidak hanya terjadi pada instansi pemerintah saja. Dikalangan swasta pun, kejadian pegawai terlambat masuk kerja juga sering terjadi, salah satunya seperti yang terjadi pada PT. Solo Murni Kiky Solo.

Perusahaan swasta tersebut merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, yang mempunyai produk utama yaitu produk stationary. PT. Solo Murni Kiky Solo telah memiliki reputasi baik didalam negeri maupun mancanegara dalam hal kualitas produk yang di produksi dan ketepatan waktunya dalam memenuhi permintaan konsumen.

Dari hasil wawancara singkat pada bagian security yaitu responden yang berinisial E berusia 49 tahun, didapatkan informasi bahwa seringkali petugas satpam membukakan pintu bagi para pegawai pabrik yang terlambat masuk sesuai jadwal kerja. Lalu dari hasil perbincangan singkat dengan supir bis yang berinisial S berusia 40 tahun yang bertugas mengantar jemput pegawai, menyatakan bahwa jumlah pegawai yang dijemput sering tidak sama jumlahnya dengan jumlah nama yang ada di daftar absen jemputan. Contohnya nama yang ada di daftar absen jemputan berjumlah 40 orang, tetapi yang ikut berangkat bersama bis jemputan ini hanya berjumlah ± 30 orang saja.

Supir bis ini menambahkan bahwa pegawai yang tidak berangkat bersama bis jemputan ini biasanya terlambat datang ke lokasi penjemputan. Tetapi pegawai yang terlambat tersebut berangkat sendiri entah menggunakan kendaraan pribadi mereka, ataupun menggunakan kendaraan umum. Tentu saja ini bertentangan dengan apa yang seharusnya dilakukan seorang karyawan pada sebuah perusahaan yang sudah memiliki reputasi yang baik di mata konsumennya. Contoh lain pada saat mewawancarai salah satu karyawan berinisial A sedikit berbagai mengenai suka duka selama di tempat kerja, yaitu lebih berkomentar pada masalah lingkungan kerja. Karyawan ini mengaku bahwa ruang kerja yang menjadi tempat

beraktifitasnya kurang begitu nyaman, sehingga karyawan tersebut merasa cepat lelah, jenuh. Karyawan tersebut mengaku, suhu udara yang terkadang pengap ditambah bau-bauan bahan baku produksi, tidak ada selingan musik yang diputar, membuat karyawan ini terkadang mencuri-curi waktu istirahat diluar jam istirahat yang ditentukan, sekedar untuk bersantai.

Diperoleh data pendukung dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai PT Solo Murni Kiky Solo yang bekerja di bagian produksi, dia yang berinisial P berusia 39 tahun ditunjuk sebagai koordinator tim produksi dari beberapa kelompok yang ada di perusahaan tersebut. Subyek ini berbagi cerita tentang kerja tim yang dialami selama ini, bahwa dirinya mengaku gampang-gampang susah ketika harus diberi deadline untuk setiap produksinya. Terkadang begitu susah mengontrol, mengatur ritme kerja rekan-rekannya. Faktor psikologis yang susah di kontrol, terkadang beberapa karyawan terlihat sedang dalam keadaan tertekan, stress, sedih, disitu peran koordinator tidak bisa sepenuhnya menuntut. Akibatnya, pekerjaan yang harusnya ditanggung oleh karyawan masing-masing sesuai porsinya, maka mau tidak mau harus sedikit dilimpahkan ke karyawan lain yang memang bersedia dan mau untuk mengerjakannya. Resikopun tetap ada, pekerjaan yang harusnya sudah terbagi sesuai porsinya dan sudah diperhitungkan waktu penyelesaiannya, maka harus sedikit tertunda dalam proses produksinya, yang berdampak pada penyebaran hasil produksi.

Berdasarkan indeks prestasi karyawan di PT Solo Murni Kiky Solo pada tahun 2012 juga didapatkan penurunan hasil produksi sebesar 5,14 % dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja

para karyawan di perusahaan ini mengalami penurunan. Penurunan ini semestinya tidak terjadi ketika perusahaan telah dipercaya dengan baik oleh konsumennya untuk selalu tepat waktu dalam memenuhi pesanan para konsumen.

Prokrastinasi kerja selain dapat menimbulkan masalah pada pekerjaan, juga akan merusak citra instansi atau perusahaan dimana pelaku prokrastinasi tersebut bekerja. Menurut hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Burka & Yuen (1983) prokrastinasi itu sendiri tidak hanya berdampak buruk bagi pelakunya saja, melainkan juga orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, atasan dan rekan sekerjanya, bahkan perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Hal yang sama mengenai dampak dari prokrastinasi kerja bagi perusahaan juga dikemukakan oleh Hardjana (1994) dimana dari hasil penelitian yang dilakukannya, didapatkan hasil bahwa prokrastinasi kerja itu pada hakekatnya membawa resiko yang tinggi dalam kehidupan setiap individu yang melakukannya, terutama apabila prokrastinasi kerja telah menjadi sebuah kebiasaan, maka perilaku menunda tersebut menjadi sesuatu hal yang biasa terjadi secara konsisten dan berkelanjutan secara terus menerus. Lalu efek dari prokrastinasi kerja yang menjadi kebiasaan tersebut adalah adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dikerjakan oleh individu, dari keterlambatan ini maka akan terjadi adanya penurunan kualitas kerja, dan akibat dari penurunan kualitas kerja tersebut adalah menurunnya produktivitas pada perusahaan.

Prokrastinasi kerja itu sendiri tidak hanya berdampak buruk bagi pelakunya saja, melainkan juga orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga,

teman, atasan maupun rekan sekerjanya, bahkan perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Burka & Yuen (1983) membagi dampak dari prokrastinasi kerja menjadi dua antara lain secara eksternal dan internal. Secara internal dapat memunculkan perasaan bersalah, panik, berkurangnya konsentrasi, ketidakmampuan untuk menikmati suatu aktivitas tertentu, sampai depresi. Selanjutnya, apabila dari segi eksternal, seorang prokrastinator dapat kehilangan teman, mengalami perceraian dalam pernikahannya, bermasalah dengan keuangannya, dan memburuknya hubungan dengan orang tua dan anggota keluarga lainnya.

Prokrastinasi kerja juga sebagai suatu perilaku yang tentunya tidak terlepas dari hal-hal apa saja yang melatarbelakanginya. Seperti yang dijelaskan oleh Ferrari (1995), prokrastinasi itu dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu lingkungan di luar individu dan faktor internal, yaitu kondisi fisik maupun kondisi psikologis individu.

Harapannya, karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diembannya untuk bisa bekerja seefektif mungkin. Pembagian pekerjaan sesuai porsi pada masing-masing karyawan harus dikerjakan semaksimal mungkin tanpa harus ditunda-tunda, bahkan sampai harus dikerjakan di esok hari. Selain itu dari pihak perusahaan, juga harus ada tindakan tegas bagi para karyawan yang sengaja menunda-nunda pekerjaan dengan mengalihkan pada hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disisi lain, perusahaan juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang mau bekerja keras dengan usahanya sampai pada hasil yang yang diharapkan. Namun kenyataannya, kinerja

para karyawan sering tercemar oleh ulah para karyawan yang terbiasa menunda pekerjaan. Aturan yang diberikan perusahaan secara terang-terangan berani dilanggar oleh karyawan, semisal terlambat masuk kerja, istirahat lebih awal atau lebih lama, bersantai-santai diluar jam istirahat dengan ngobrol, menunda-nunda tugas dari pimpinan dan lain sebagainya. Hal seperti itu yang menyebabkan proses produksi sampai pada penyebaran hasil produksi menjadi terhambat.

Perilaku menunda karyawan yang dijabarkan diatas, tidak luput dari salah satu faktor yakni lingkungan kerja. Menurut jurnal Stewart (2009) lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan tempat karyawan bekerja. Jadi apabila lingkungan kerja tidak sesuai, maka karyawan merasa tidak nyaman dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hal tersebut yang tidak kalah pentingnya menjadi salah satu faktor pemicu seseorang untuk menunda pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting terkait dengan perilaku karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai membuat karyawan menjadi nyaman, tenang, bersemangat dalam bekerja sehingga tingkat prokrastinasipun dapat seminimal mungkin terjadi pada karyawan. Maka berdasarkan perumusan masalah yang ada, penulis melakukan penelitian dengan judul **Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan.**

B. Rumusan Masalah

Uraian dari latar belakang masalah diatas, maka muncul rumusan masalah yang hendak diteliti, diantaranya :

1. Bagaimana persepsi lingkungan kerja karyawan di PT Solo Murni Kiky Solo?
2. Bagaimana tingkat prokrastinasi kerja karyawan di PT Solo Murni Kiky Solo?
3. Apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja terhadap prokrastinasi kerja karyawan di PT Solo Murni Kiky Solo?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan-permasalahan yang ada di dalam penelitian ini, maka tujuan yang dicapai adalah untuk :

1. Mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan prokrastinasi kerja karyawan
2. Mengetahui tingkat persepsi lingkungan kerja karyawan
3. Mengetahui tingkat prokrastinasi kerja karyawan.
4. Mengetahui sumbangan efektif lingkungan kerja terhadap perilaku prokrastinasi pada PT Solo Murni Kiky Solo

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk karyawan, sebagai masukan untuk diterapkan pada kehidupan sehari-hari khususnya aktifitas kerja, untuk bisa menyeimbangkan waktu dan mengatur waktu sebaik-baiknya agar mampu mengerjakan setiap tugas secara optimal

2. Untuk perusahaan, mampu memberikan lingkungan kerja yang baik yang memberikan keamanan, kenyamanan baik secara fisik atau non fisik untuk pekerjanya
3. Untuk ilmuwan psikologi, diharapkan mampu memberikan kontribusi guna memperkaya khasanah hasil penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan prokrastinasi kerja pada karyawan

